

## Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan

Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen

8. Überarbeitete und aktualisierte Auflage 2020

Nikolai Laßmann, Adrian Mengay, Hans Riegel, Rudi Rupp

September 2020, 572 Seiten

ISBN 978-3-7663-6968-0

Publisher: Bund Verlag, Frankfurt



### ■ Beschreibung

Das bewährte Handbuch zeigt, wie Betriebsänderungen und Unternehmenskrisen frühzeitig zu erkennen sind und wie der Betriebsrat sich die erforderlichen Informationen beschafft, um für die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung optimal gerüstet zu sein.

Besonderes Augenmerk legen die Autoren auf die zielorientierte Vorgehensweise von Betriebsräten. Dazu behandeln sie ausführlich die Fragen der Zuständigkeit des Betriebsrats, der Früherkennung einer Betriebsänderung und der Höhe sowie der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens. Ergänzend dazu enthält das Handbuch weiterführende Informationen und Hilfen zu beschäftigungsorientierten Sozialplänen und stellt in der Praxis erprobte Regelungsbeispiele für Interessenausgleich und Sozialplan bereit.

### Die Schwerpunkte der Neuauflage:

- Digitalisierung als Betriebsänderung
- geänderte Rechtslage beim Kurzarbeitergeld zur besseren Bewältigung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie
- Voraussetzungen und Vorgehensweise für das Hinzuziehen betrieblicher und externer Sachverständiger
- aktuelle Rechtsprechung des BAG und EuGH zu Betriebsänderungen

### Die Autoren:

**Nikolai Laßmann**, Ass.jur. und Diplom-Kaufmann (FH).

**Adrian Mengay**, Diplom-Kaufmann.

**Hans Riegel**, Wirtschaftsingenieur.

**Rudi Rupp**, Diplombetriebswirt, Diplomhandelslehrer und Dr. rer. pol.

Alle Autoren waren oder sind Mitarbeiter der forba (Forschungs- und Beratungsstelle für betriebliche Arbeitnehmerfragen - Partnerschaft der beratenden Betriebswirte und Ingenieure) in Berlin.

## ■ Vorwort

Das vorliegende Handbuch hat seinen Ausgangspunkt in den Ergebnissen eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten empirischen Forschungsprojektes über die »Praxis von Interessenausgleich und Sozialplan«, das 1991 abgeschlossen wurde. Seitdem beschäftigen sich die Autoren im Zusammenhang mit ihrer arbeitnehmerorientierten Beratungstätigkeit bei FORBA intensiv mit der Thematik dieses Handbuchs. Sie haben seit dem Erscheinen der ersten Auflage dieses Handbuchs im Jahr 1992 an einer Vielzahl von Interessenausgleichen und Sozialplänen mitgewirkt. 2005, 2010 und 2017 wurden von den Autoren ebenfalls im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung insgesamt fast 700 Interessenausgleiche und Sozialpläne ausgewertet und die Ergebnisse veröffentlicht. Außerdem wurden 2010 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 110 aktuelle Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung ausgewertet und die Ergebnisse veröffentlicht. All diese Auswertungen sind in dieses Handbuch eingeflossen.

Die Neuauflage des vorliegenden Handbuchs berücksichtigt sowohl die seit der letzten Auflage ergangene Rechtsprechung des BAG und EuGH als auch die geänderte Rechtslage beim Kurzarbeitergeld zur besseren Bewältigung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronapandemie. Durch die digitale Transformation vieler Unternehmen und Betriebe werden Betriebsräte zukünftig vermehrt mit Betriebsänderungen konfrontiert werden. Diese zu erkennen und damit richtig umzugehen, ist ebenfalls Thema dieser Neuauflage. Außerdem wird das Thema der Hinzuziehung betrieblicher (§ 80 Abs. 2 S. 4 BetrVG) und externer Sachverständiger (§§ 80 Abs. 3, 111 BetrVG) ausführlich behandelt. Wir hoffen, dass dieses Handbuch Betriebsräten bei anstehenden Betriebsänderungen ein praktischer Ratgeber sein wird, um Betriebsänderungen frühzeitig zu erkennen und diese für betroffene Beschäftigte mithilfe der Instrumente »Interessenausgleich« und »Sozialplan« möglichst sozialverträglich zu gestalten.

Auch diese Auflage widmen wir unserem viel zu früh verstorbenen Freund, früheren Co-Autor und Partner in der FORBA-Partnerschaft Reino von Neumann-Cosel.

Berlin, im Juli 2020  
Nikolai Laßmann  
Adrian Mengay  
Hans Riegel  
Rudi Rupp

## ■ Inhaltsverzeichnis

---

Vorwort

Verzeichnis der Übersichten

Abkürzungsverzeichnis

Literaturverzeichnis

### **1. Einleitung**

- I. Einige typische Fälle
- II. »Letztlich geht es doch nur um die Höhe der Abfindungen« – Anmerkungen zur Praxis von Interessenausgleich und Sozialplan
- III. Zielsetzung und Aufbau des Handbuchs
- IV. Vertiefende und weiterführende Literatur

### **2. Rechtliche Grundlagen**

- I. Was ist eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung?
- II. Zuständigkeit des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats oder Konzernbetriebsrats?
- III. Die Rechte des Betriebsrats bei der Planung mitbestimmungspflichtiger Betriebsänderungen
- IV. Die Einigungsstelle zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte
- V. Der Nachteilsausgleich
- VI. Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung einer Betriebsänderung
- VII. Betriebsübergang gem. § 613a BGB als Betriebsänderung?
- VIII. Interessenausgleich und Sozialplan in der Insolvenz
- IX. Betriebsänderung in Tendenzbetrieben
- X. Zuschüsse zu Sozialplanleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit (Transferleistungen)
- XI. Exkurs: Tarifsozialplan
- XII. Hinzuziehung sachkundiger betrieblicher Beschäftigter und externer Sachverständiger
- XIII. Vertiefende und weiterführende Literatur

### **3. Arbeitgeberstrategien und -interessen im Zusammenhang mit Betriebsänderungen**

- I. Gewinnstreben als Ausgangspunkt der Betriebsänderung
- II. Typische Arbeitgeberstrategien bei Betriebsänderungen
- III. Vertiefende und weiterführende Literatur

### **4. Notwendigkeit und Möglichkeiten zur Früherkennung von Betriebsänderungen**

- I. Warum ist für den Betriebsrat das frühzeitige Erkennen einer drohenden Betriebsänderung wichtig?
- II. Wie kann der Betriebsrat eine drohende Betriebsänderung möglichst früh erkennen?

III. Vertiefende und weiterführende Literatur

**5. Der Betriebsrat erfährt von einer geplanten Betriebsänderung – Was ist zu tun?**

- I. Überprüfung der Mitbestimmungspflicht der Betriebsänderung
- II. Der Arbeitgeber bestreitet die Mitbestimmungspflicht – Was kann der Betriebsrat tun?
- III. Informationsrechte des Betriebsrats durchsetzen
- IV. Inhaltliche und strategische Vorbereitung der Verhandlungsphase – Entwicklung eigener Vorschläge
- V. Der Betriebsrat muss Durchsetzungsstrategien entwickeln
- VI. Nur eine gut organisierte Betriebsratsarbeit führt zum Erfolg
- VII. Vertiefende und weiterführende Literatur

**6. Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan**

- I. Vorbereitung der Verhandlungsgespräche
- II. Durchführung der Verhandlungen
- III. Verhandlungen scheitern: Die Einigungsstelle wird angerufen
- IV. Beendigung der Verhandlungen
- V. Vertiefende und weiterführende Literatur

**7. Regelungsvorschläge zum Interessenausgleich**

- I. Regelungen zur Vermeidung größerer Nachteile
- II. Regelungen aus Anlass der Betriebsänderung
- III. Die Festlegung der Betriebsänderung
- IV. Vertiefende und weiterführende Literatur

**8. Regelungsvorschläge zum Sozialplan**

- I. Festlegung des Geltungsbereichs
- II. Regelungen zu Umsetzungen und Versetzungen
- III. Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen
- IV. Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer/innen
- V. Regelungen bei Entlassungen
- VI. Regelung zur Lösung von Härtefällen
- VII. Regelungen zu Verfahrensfragen
- VIII. Vertiefende und weiterführende Literatur

**9. Überlegungen zur Höhe des Sozialplanvolumens**

- I. Allgemeine Überlegungen
- II. Bestimmung der durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die Beschäftigten
- III. Zur wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens
- IV. Die Praxis von Sozialplanverhandlungen muss sich ändern
- V. Vertiefende und weiterführende Literatur

## **10. Die Umsetzung von Interessenausgleich und Sozialplan**

- I. Information der Belegschaft
- II. Überwachung und Umsetzung der Vereinbarungen
- III. Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung der Betriebsänderung
- IV. Vertiefende und weiterführende Literatur

## **11. Unternehmensrechtliche Strukturänderungen**

- I. Änderung der Unternehmensstruktur auf der Grundlage des Umwandlungsgesetzes
- II. Weitere Möglichkeiten zu Strukturänderungen in Unternehmen und Betrieb
- III. Regelungsbedarf und Regelungsmöglichkeiten bei Strukturänderungen
- IV. Vertiefende und weiterführende Literatur

## **12. Praxisfälle**

- I. Personalab- und -umbau über die Einigungsstelle mit Transfergesellschaft und Kurzarbeit
- II. Betriebsschließung
- III. Unternehmensfortführung durch die Belegschaft
- IV. Verschmelzung zweier Unternehmen
- V. Verschmelzung zweier Unternehmen nach dem Umwandlungsgesetz

## **13. Anhang**

- I. Verträge und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Errichtung einer Transfergesellschaft oder der Durchführung von Transfermaßnahmen
- II. Beispielberechnung für ein Vorruhestandsmodell

Stichwortverzeichnis

## ■ Leseprobe

### **E. Der Betriebsrat erfährt von einer geplanten Betriebsänderung – Was ist zu tun?**

In diesem Kapitel sollen grundsätzliche Handlungsempfehlungen gegeben werden für die Phase von der Erstinformation über eine geplante Betriebsänderung bis zum Zeitpunkt der direkten Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen (vgl. hierzu Kapitel F) mit dem Arbeitgeber über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. In dieser wichtigen Phase legt der Betriebsrat seine grundlegenden Verhandlungsziele und Verhandlungsstrategien fest. Außerdem muss er die geplante Betriebsänderung anhand der vom Arbeitgeber erhaltenen Informationen kritisch überprüfen, um zu versuchen, konzeptionelle Veränderungen im Belegschaftsinteresse zu erreichen.

#### **Inbesondere geht es in dieser wichtigen Phase um die**

- Überprüfung der Mitbestimmungspflicht einer Betriebsänderung,
- richtige Nutzung der Informationsrechte des Betriebsrats,
- Feststellung des Handlungsbedarfs und der zeitlichen wie inhaltlichen Handlungsspielräume,
- Festlegung der Verhandlungsziele des Betriebsrats,
- Entwicklung eines eigenen Verhandlungskonzepts für den Interessenausgleich,
- Ausarbeitung eines eigenen Sozialplanentwurfs,
- Festlegung der betriebspolitischen und rechtlichen Durchsetzungsstrategien.

Die Qualität der Betriebsratsarbeit in dieser Phase nimmt wesentlichen Einfluss auf den Verlauf der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und somit auf das Verhandlungsergebnis. Je besser die konzeptionelle Vorbereitung des Betriebsrats ist, je klarer seine Zielstellungen formuliert sind und je besser die Verhandlungsstrategie vorbereitet ist, desto schwieriger wird es für den Arbeitgeber, seine Planungen und Sozialplanvorstellungen unverändert durchzusetzen. Fehler und Nachlässigkeiten in dieser Vorbereitungsphase, wie sie von Gewerkschaftssekretären häufig beobachtet werden, erschweren eine zielstrebige und effektive Verhandlungsführung und gefährden das Erreichen positiver Verhandlungsergebnisse.

#### **Typische Fehler in dieser Phase sind:**

- keine genaue Überprüfung der Arbeitgeberinformationen über Erforderlichkeit und Durchführung der Betriebsänderung;
- zusätzliche erforderliche Informationen werden zu spät oder gar nicht angefordert;
- Daten zur ökonomischen Situation und Entwicklung des Unternehmens liegen nicht vor und werden nicht angefordert;
- der Wirtschaftsausschuss wird nicht ausreichend eingebunden, um Informationen zu beschaffen oder um Positionen und Ziele des Betriebsrats auf ihre wirtschaftliche Tragfähigkeit zu prüfen und ggf. zu artikulieren
- Möglichkeiten, gestaltenden Einfluss auf die Betriebsänderung zu nehmen, werden nicht ernsthaft genug in Betracht gezogen;
- betriebswirtschaftliche Gegenkonzepte werden nur in Ausnahmefällen entwickelt;
- für den Interessenausgleich und Sozialplan werden häufig keine eigenen schriftlichen Verhandlungsentwürfe erstellt;
- die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten werden nur unzureichend beachtet und ausgeschöpft;
- konkrete Verhandlungen mit dem Arbeitgeber werden bereits ohne ausreichende Informationen aufgenommen, also vor Abschluss der Informationsphase;
- voreilige Zusagen werden nach der Erstinformation durch den Arbeitgeber gemacht, die häufig nur schwer revidiert werden können;
- externe Beratung und Unterstützung werden häufig zu spät oder gar nicht herangezogen;
- Handlungsmöglichkeiten durch Mobilisierung der Belegschaft und Information der Öffentlichkeit werden zu wenig beachtet;

- Arbeitgeberziele und -interessen werden zu wenig analysiert und können nicht genutzt werden, um möglichen Gegendruck zu entwickeln;
- Betriebsrat lässt sich unter Zeitdruck setzen und vereinbart bereits Verhandlungstermine, ohne die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Vorbereitungsphase richtig einzuschätzen;
- Betriebsratsarbeit ist nicht gut organisiert, z.B. werden keine Arbeitsgruppen gebildet, um arbeitsteilig vorzugehen.

Es folgen hier daher Hinweise, wie diese Fehler möglichst vermieden werden können.

## I. Überprüfung der Mitbestimmungspflicht der Betriebsänderung

Grundsätzlich kann zur Überprüfung der Mitbestimmungspflicht das Ablaufschema aus Kapitel B.I.5 (vgl. Übersicht 9) verwendet werden. Mit dem Praxis-Check steht auch ein EDV-gestütztes Abfragemodul zur Verfügung (Rupp 2007). In Zweifelsfällen sollte der Betriebsrat jedoch einen gewerkschaftlichen Rechtssekretär oder einen arbeitnehmerorientierten Rechtsanwalt hinzuziehen. Die Überprüfung der Mitbestimmungspflicht der Betriebsänderung ist vor allem notwendig, wenn der Arbeitgeber die Mitbestimmung des Betriebsrats bestrittet oder eine Betriebsänderung ohne Beteiligung des Betriebsrats durchzuführen beabsichtigt oder bereits durchführt.

Wird die Betriebsänderung vom Arbeitgeber nicht bestritten, so ist eine Überprüfung der Maßnahme auf ihre Mitbestimmungspflicht dennoch sinnvoll, damit der Betriebsrat die Sicherheit gewinnt, dass er seine Informations- und Beratungsrechte mit Aussicht auf Erfolg auch rechtlich durchsetzen kann. Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über bevorstehende Veränderungen im Betrieb - wenn überhaupt - häufig eher beiläufig im Rahmen der regelmäßigen Monatsgespräche oder auf den Wirtschaftsausschuss-Sitzungen.

### Beispiel:

*In einem Großhandelsbetrieb teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Rahmen des Monatsgesprächs mit, dass in vier Wochen im Lager ein neues System zur Kommissionierung der ausgehenden Ware installiert werden soll. Anlass zur Sorge für den Betriebsrat um die Arbeitsplätze sei aber nicht gegeben, weil alle Arbeitnehmer/innen weiterbeschäftigt werden sollen und deshalb keine betriebsbedingten Kündigungen erforderlich würden. Durch das neue EDV-gestützte Kommissionierungssystem würden der Belegschaft auch keine anderen Nachteile entstehen.*

In solchen recht typischen Fällen muss der Betriebsrat genau prüfen, ob die angekündigte Veränderung eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung darstellt, um seine Mitbestimmungsrechte nach §§111,112 BetrVG geltend machen zu können. Außerdem ist immer zu prüfen, ob nicht weitere Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestehen (in unserem Beispiel gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG - Leistungs- und Verhaltenskontrollen). Besonders schwierig ist es für den Betriebsrat, seine Rechte geltend zu machen, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung schleichend durchführt und Veränderungen ohne die erforderliche Information über einen längeren Zeitraum vornimmt.

Bevor der Betriebsrat die Mitbestimmungspflicht einer sich anbahnenden Betriebsänderung prüfen kann, steht er vor dem Problem, das mögliche Vorliegen einer Betriebsänderung überhaupt zu erkennen. Dies wird - wie bereits erwähnt - nur dann möglich sein, wenn er durch Beobachtung der betrieblichen Vorgänge und Veränderungen einen Gesamtzusammenhang zwischen verschiedenen Maßnahmen herzustellen versucht und dann beim Arbeitgeber energisch auf Aufklärung zu diesen Vorgängen und auf die dahinterstehenden konzeptionellen Überlegungen drängt.

### Beispiel:

*Weder der Betriebsrat noch der Wirtschaftsausschuss wurden über das Bevorstehen einer Betriebsänderung informiert. Dem Betriebsrat wurden jedoch mehrere Versetzungsanträge vom Arbeitgeber zugeleitet, mit der Begründung, dass einige Verwaltungsaufgaben zu*

anderen Bereichen verlagert werden müssten. Auch schloss der Arbeitgeber mit einigen Arbeitnehmer/innen Aufhebungsverträge ab. Etwas später bekam der Betriebsrat aus der Belegschaft den Hinweis, dass in den kaufmännischen Abteilungen Kompetenzen und Zuständigkeiten der Zeichnungsberechtigten und Leiter neu aufgeteilt werden sollen. Bei einer Abteilungsleiterbesprechung wurden bereits diesbezügliche Veränderungen diskutiert. Kurz danach bekam der Betriebsrat mehrere Änderungskündigungen für einige Gruppenleiter zur Anhörung, weil einige Arbeitsgruppen zusammengelegt wurden, um die Effizienz der Verwaltung zu steigern, wie der Arbeitgeber die Maßnahme begründete. Einige Zeit nach der Zusammenlegung der Gruppen wurde einigen kaufmänn' sehen Angestellten betriebsbedingt gekündigt. Die von diesen Vorgängen betroffenen Arbeitnehmer/innen überschritten zahlenmäßig nicht die kritische Grenze der BAG-Staffel, sodass diese offensichtlichen Vorgänge nicht als Betriebsänderung behandelt wurden.

Als sich der Betriebsrat auf seiner Sitzung mit der Häufung der verschiedenen personellen Einzelmaßnahmen befasste, stellte er sich die Frage, welche Veränderungen noch zu erwarten seien. Versetzungen, Aufgabenverlagerungen, Kompetenzveränderungen, die Zusammenlegung von Arbeitsgruppen, Aufhebungsverträge und Kündigungen geschehen doch nicht zufällig, sondern sicherlich nach einem unternehmerischen Konzept, vermutete der Betriebsrat. Er forderte daher den Arbeitgeber auf, die hinter diesen Maßnahmen stehenden konzeptionellen Vorstellungen offenzulegen. Auf energisches Befragen zu den Hintergründen für die Vielzahl der Veränderungen in der letzten Zeit erfuhr der Betriebsrat dann vom Arbeitgeber, dass allmählich eine stärkere Spartenorientierung in der Unternehmensführung beabsichtigt sei, dass es aber wohl kaum noch weitere personalwirtschaftliche Änderungen geben werde.

Er gab sich damit jedoch nicht zufrieden und forderte Unterlagen über die beabsichtigte Spartenorientierung. Er erhielt einige Organigramme und Aufgabenbeschreibungen, die er mit einem betriebswirtschaftlich erfahrenen Gewerkschaftssekretär begutachtete. Im Vergleich zum bestehenden Ist-Zustand stellte sich heraus, dass im Unternehmen eine strenge Spartenbildung mit neuen Verantwortlichkeiten und anderen Zuschnitten in den Aufgabebereichen für die Entwicklung und für die kaufmännischen Abteilungen herbeigeführt werden soll. Nunmehr konnte der Betriebsrat die verschiedenen Einzelmaßnahmen der allmählichen Einführung dieser Spartenorganisation zuordnen und als grundlegende Änderung der Organisationsstruktur festhalten. Durch das Zusammenfügen einzelner Vorgänge und die Frage nach einer gemeinsamen Ursache war es dem Betriebsrat gelungen, hinter die schleichende Durchführung einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung zu kommen.

Der nächste Schritt war die Einleitung von Verhandlungen über einen Interessenausgleich, soweit die Betriebsänderung noch nicht realisiert war. Die bisher nachteilig betroffenen Mitarbeiter konnten beim Arbeitsgericht gem. § 113 BetrVG eine Klage auf Nachteilsausgleich erwirken, weil der Arbeitgeber eine Betriebsänderung ohne den ernstesten Versuch zu einem Interessenausgleich unternommen hatte. Ferner bestand der Betriebsrat auf Sozialplanverhandlungen, dessen Regelungen sich auch rückwirkend auf alle nachteilig betroffenen Arbeitnehmer/innen bezogen unter Verrechnung mit den gerichtlich erstrittenen Nachteilsausgleichen.

Ist eine vom Arbeitgeber angekündigte Veränderung nach Auffassung des Betriebsrats eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung oder entdeckt der Betriebsrat eine Reihe von betrieblichen Veränderungen, von denen er überzeugt ist, dass es sich um eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung handelt, dann muss er die Initiative ergreifen und den Arbeitgeber

- zur umfassenden Information über die geplante Betriebsänderung auffordern, am besten mit einem schriftlichen Fragenkatalog und anhand aussagefähiger Unterlagen, die zur Beurteilung der geplanten Betriebsänderung erforderlich sind (vgl. hierzu auch Kapitel E.111.2);
- zu Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen auffordern, nachdem er die



wesentlichen Eckpunkte seiner Forderungen überlegt und schriftlich fixiert hat (vgl. auch Kapitel E.IV.3).

## II. Der Arbeitgeber bestreitet die Mitbestimmungspflicht – Was kann der Betriebsrat tun?

Sollte der Arbeitgeber versuchen, die Betriebsänderung ohne den erforderlichen ernstesten Versuch zu einem Interessenausgleich und/oder Abschluss eines Sozialplanes zu realisieren, sollte der Betriebsrat wiederum

- alle gegebenen betriebspolitischen Handlungsmöglichkeiten voll ausschöpfen;
- versuchen, dieses Vorhaben durch eine einstweilige Verfügung wegen Verletzung seiner Verhandlungsrechte für einen Interessenausgleich (was auch die Ausübung seiner Informations- und Beratungsrechte betrifft) zu verhindern;
- den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass die betroffenen Arbeitnehmer/innen nach § 113 BetrVG eine Klage auf Nachteilsausgleich einreichen können;
- den Arbeitnehmer/innen diese Rechtsmöglichkeit erklären und das Einreichen solcher Klagen mit der Gewerkschaft zusammen organisieren;
- um in seiner Strategie konsequent zu bleiben, ein Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen den Arbeitgeber nach § 121 Abs. 1 BetrVG anstrengen;
- nun selber die Einigungsstelle anrufen, um den Arbeitgeber zu den erforderlichen Interessenausgleichsverhandlungen zu zwingen und um für die betroffenen Mitarbeiter einen Sozialplan auszuhandeln.
- der Betriebsrat sollte personellen Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 102 BetrVG seine Zustimmung verweigern bzw. widersprechen, sofern Gründe gem. §§ 99 Abs. 2 Nr. 1-6, 102 Abs. 3 Nr. 1-5 BetrVG vorliegen und die Einzelmaßnahmen in Zusammenhang mit der Betriebsänderung stehen

Der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber zunächst einmal mitteilen, dass dieser aus seiner Sicht eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung durchführt. Er muss dem Arbeitgeber deutlich machen, dass dieser zu den geforderten Informationen und Verhandlungen verpflichtet ist und gegen das BetrVG verstößt, wenn er die geplante Maßnahme realisiert, ohne den ernsthaften Versuch unternommen zu haben, einen Interessenausgleich herbeizuführen. Ein ernsthafter Versuch liegt nach ständiger Rechtsprechung des BAG nur dann vor, wenn bei Nichteinigung über den Interessenausgleich die Einigungsstelle eingeschaltet worden ist (BAG 20.11.2001, 1 AZR 97/01). Bezüglich der erforderlichen Sozialplanverhandlungen kann der Betriebsrat darauf hinweisen, dass ein Sozialplan in der Einigungsstelle erzwungen werden kann. Wenn der Arbeitgeber weiterhin nicht bereit ist, über einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln, ist er gezwungen, betriebspolitische und rechtliche Schritte einzuleiten.

Auf der *betriebspolitischen* Ebene ist die Verweigerungshaltung des Arbeitgebers der Belegschaft mitzuteilen. Durch Betriebsratsinformationen und auf Abteilungs- und Betriebsversammlungen sollte die Belegschaft gegen die rechtswidrige Arbeitgeberpolitik mobilisiert werden. Der Betriebsrat sollte seine wesentlichen Forderungen an den Arbeitgeber betriebsöffentlich machen und verlangen, dass dieser abwiegelnde mündliche Zusagen (z. B. keine betriebsbedingten Kündigungen, keine sonstigen Nachteile) im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung verbindlich festschreibt. Geht der Arbeitgeber hierauf nicht ein, wird deutlich, dass er seine Zusagen nicht einzuhalten gedenkt und nur von den tatsächlichen Problemen ablenken will. Der Betriebsrat kann ferner betonen, dass er es für sinnvoller hält, die dem Arbeitgeber entstandenen Kosten für die drohenden rechtlichen Auseinandersetzungen zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer/innen zu verwenden. Mit solchen Argumenten muss der Betriebsrat versuchen, den Arbeitgeber im Ernstfall von der Belegschaft zu isolieren und »unproduktive« Unruhe in den Betrieb zu tragen. Spätestens dann, wenn die Arbeitnehmer/innen statt zu arbeiten über das aus ihrer Sicht rechtswidrige Vorgehen diskutieren, wird deutlich, dass eine Verweigerungsstrategie u. U. teurer wird als das Eingehen auf die Verhandlungsaufforderungen des Betriebsrats. Den betroffenen Beschäftigten ist darüber hinaus die Rechtssituation nach § 113 BetrVG zu erläutern. Der Betriebsrat

sollte dafür sorgen, dass alle betroffenen Arbeitnehmer/innen bereit sind, eine Klage auf Nachteilsausgleich einzureichen wegen der Verletzung der Arbeitgeberpflicht, einen Interessenausgleich ernsthaft zu versuchen. Mit gewerkschaftlicher Unterstützung können diese Klagen organisiert werden.

Auf *rechtlicher* Ebene sollte der Betriebsrat versuchen, mittels eines Antrags auf einstweilige Verfügung (vgl. Kapitel B.III.2 und C.II.3) dem Arbeitgeber die Durchführung der Betriebsänderung zu untersagen, solange keine ausführliche Information über die Arbeitgeberplanung erfolgt ist und die Interessenausgleichsverhandlungen nicht abgeschlossen sind. Obwohl die Erfolgsaussichten zum Einreichen einer solchen Verfügung von Arbeitsgericht zu Arbeitsgericht unterschiedlich sind, sollte er sich hierzu entschließen. Die LAG in Thüringen, Hamm, Hamburg, Hessen und Schleswig-Holstein bejahen einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats zur Sicherstellung seiner Rechte; die LAG in Düsseldorf, Nürnberg, Baden-Württemberg und München verneinen diesen Anspruch (vgl. Hamm/Rupp 2020, S. 68). Das LAG Berlin-Brandenburg (7 TaBVGa 1219/14) hat in seiner Entscheidung vom 19.6.2014 festgestellt, dass der Unterlassungsanspruch zur Sicherung des Verhandlungsanspruchs des Betriebsrats für den Interessenausgleich und nicht zur Untersagung der Betriebsänderung selbst dient. Nur bei faktisch oder rechtlich nicht mehr umkehrbaren Maßnahmen (wie z. B. Kündigungen), durch die der Verhandlungsanspruch des Betriebsrats gefährdet würde, soll gem. dem LAG Berlin-Brandenburg ein Unterlassungsanspruch in Betracht kommen. Unserer Auffassung nach gebietet die richtlinienkonforme Auslegung der §§ 111, 112 BetrVG unter Beachtung der Art. 4 und 8 der Richtlinie 2002/14/EG einen Unterlassungsanspruch (vgl. auch LAG Schleswig-Holstein 15.12.2010 - 3 TaBVGa 12/10). Bei einer Ablehnung des Antrags ist der Betriebsrat nicht schlechter gestellt als zuvor, aber er kann gegenüber der Belegschaft darlegen, dass er alle Handlungsmöglichkeiten genutzt hat.

Zugleich sollte der Betriebsrat dem Arbeitgeber deutlich machen, dass er allen personellen Einzelmaßnahmen nach §§ 99 und 102 BetrVG widersprechen wird. Dies kann geplante Versetzungsmaßnahmen und den geplanten Personalabbau erschweren bzw. verzögern.

Der Betriebsrat kann auch androhen, nach § 121 Abs. 1 BetrVG ein Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen den Arbeitgeber einzuleiten, weil dieser seinen Informationspflichten gem. § 111 BetrVG nicht nachgekommen ist oder auch gegenüber dem Wirtschaftsausschuss gem. § 106 BetrVG verletzt hat.

Ferner sollte der Betriebsrat die Einleitung eines Einigungsstellenverfahrens vorbereiten, d. h. Kontakte mit möglichen Einigungsstellenvorsitzenden und externen Beisitzern aufnehmen und vorsorglich die ersten möglichen Termine abstimmen. Ist der Arbeitgeber auch weiterhin nicht bereit, über Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln, ist die Einigungsstelle anzurufen (vgl. Kapitel B.IV). Lediglich wenn ein Fall des § 112a BetrVG vorliegt, also der Sozialplan in der Einigungsstelle nicht erzwingbar ist, sollte der Betriebsrat das Einigungsstellenverfahren nicht vor Durchführung der Betriebsänderung betreiben, um den Beschäftigten die Chance einer Nachteilsausgleichsklage nach § 113 BetrVG wegen des unterbliebenen ernsthaften Interessenausgleichsversuchs zu erhalten. Denn im Fall des nicht erzwingbaren Sozialplans ist zu erwarten, dass nachteilig betroffene Arbeitnehmer/innen bei einer Klage nach § 113 BetrVG mehr erhalten als bei einem freiwilligen und deshalb oft schlechten Sozialplan.

Ist die Betriebsänderung bereits vollzogen, so kann ein Interessenausgleich auch in der Einigungsstelle nicht mehr verhandelt werden. Hingegen ist ein Sozialplan (unter Beachtung der Ausnahmen gem. § 112a BetrVG) auch dann noch in der Einigungsstelle erzwingbar mit rückwirkender Geltung für alle betroffenen Arbeitnehmer/innen - unabhängig davon, ob diese eine Klage nach § 113 BetrVG auf Nachteilsausgleich erhoben haben.

## ■ Stichwortverzeichnis

### A

#### Abfindung

- Abfindungshöhe
  - Abfindungskriterien
  - Abfindungsobergrenzen
  - Abfindungstabelle
  - Anrechnungsklausel
  - Ausgleichsquittung
  - Auszahlung
  - Berechnung nach dem Tabellenverfahren
  - Berechnung nach einem Punkteverfahren
  - Berechnung nach einer Formel
  - Berechnungsmethoden
  - Fälligkeit
  - Formel
  - Insolvenz
  - Milderung der Steuerprogression
  - Minderung der gesetzlichen Altersrente
  - Mindestabfindung
  - Ratenzahlung
  - steuerliche und abgabemäßige Behandlung
  - Tabellenverfahren
  - Vererbung
  - Verlust bzw. Minderung der betrieblichen Altersversorgung
  - wirtschaftliche Nachteile beim Verlust des Arbeitsplatzes
  - wirtschaftliche Vertretbarkeit
- #### Altersteilzeit
- Aufstockungsleistungen
  - Betriebsvereinbarung
  - Blockzeitmodell
  - Einkommensnachteile
  - Freistellungsphase
  - gesetzlich vorgesehene Aufstockungsleistungen
  - krankheitsbedingte Ausfallzeiten
  - Lohnersatzleistungen
  - Mindestnettoverordnung
  - Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit
  - wirtschaftliche Nachteile
- #### Änderung der Unternehmensstrukturen

#### Änderungskündigung

- Anpassungsmaßnahmen
- Antrag auf einstweilige Verfügung
- Anwachsung
- Arbeitgeberstrategien
- Anti-Berater-Strategie
- Einbindungsstrategie
- Isolationsstrategie
- Missachtungsstrategie
- Spaltungsstrategie
- Strategie des Zeitdrucks
- Umgehungsstrategie
- Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren
- Arbeitslosengeld
- Berechnung
- Ruhezeiten
- Sperrzeiten
- Asset-deal
- Aufhebungsvertrag
- Nachteile
- Aufsichtsrat
- Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen
- Unterlassungsanspruch des Betriebsrats
- Auswahlrichtlinie

### B

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Abwicklungsvertrag
- Aufhebungsvertrag
- Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung
- initiierte Kündigung
- Möglichkeiten des Ausscheidens auf freiwilliger Basis
- Sperrzeit
- Befristete Beibehaltung der kündigungrechtlichen Stellung
- Beratungspflicht durch die Agentur für Arbeit
- im Rahmen der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen
- zwingende Voraussetzung für eine Leistungsgewährung
- Berechnung der wirtschaftlichen Nachteile

- Einbußen bei der betrieblichen Altersversorgung
- Einkommenseinbußen im anschließenden Arbeitsverhältnis
- Einkommenseinbußen während der Dauer der drohenden Arbeitslosigkeit
- Minderung der gesetzlichen Altersrente
- Verlust sonstiger materieller Leistungen
- Berechnungsdurchgriff
- Beschäftigtenzahl
- Ermittlung
- Gemeinschaftsbetrieb
- regelmäßige
- Schwankungen
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften
- Aufwendungen für Arbeitgeber
- Nachteile für Beschäftigte
- Vorteile für Beschäftigte
- Beteiligungspolitik
- Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse
- Betriebsänderung
- Änderung der Betriebsanlagen
- Ansatzpunkte zur Früherkennung
- Arbeitgeber-Strategien
- Aufsichtsrat
- Beauftragung des Gesamtbetriebsrats
- Beteiligungspolitik
- Eingangsvoraussetzungen
- Einsatz von Unternehmensberatern
- erneute mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung
- Festlegung von Art und Umfang und den zeitlichen Ablauf
- Früherkennung
- Informationsquellen
- Kündigungen
- Maßnahmen in mehreren Schritten
- Mindestbeschäftigtenzahl

- Mitbestimmungspflichtige
- Mitbestimmungsrechte bei der Abwicklung der
- originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats
- originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats
- personelle Veränderungen im Management
- personelle Veränderungen in der Belegschaft
- Reaktion auf Unternehmenskrisen
- schleichende Durchführung einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung
- Teilbetriebsübergang
- Tendenzbetriebe
- typische Arbeitgeberstrategien
- typische Fälle
- Überprüfung der Mitbestimmungspflicht
- unternehmensweite
- Veränderung der Eigentümerverhältnisse
- Veränderungen im organisatorischen Bereich
- Veränderungen im technischen Bereich
- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung
- Wirtschaftsausschuss Betriebsbedingte Entlassungen
- Aufhebungsverträge
- Eigenkündigungen
- Freiwilligkeitsprinzip Betriebsbedingte Kündigungen
- Betriebseinschränkung
- Betriebsschließung
- Betriebsspaltung
- Betriebsstilllegung
- Betriebsübergang
- arbeitsvertragliche Fortgeltung kollektiver Regelungen
- eingeschränktes Kündigungsverbot
- Eintritt in die bestehenden Arbeitsverhältnisse
- Einzelrechtsnachfolge
- Gefährdungen

- gemeinschaftliche Ausübung des Widerspruchsrechts
- Gesamtrechtsnachfolge
- kollektiver Widerspruch
- kollektivrechtliche Fortgeltung der Tarifverträge
- kollektivrechtliche Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Konzernbetriebsvereinbarungen
- Kündigungsverbot
- Outsourcing-Maßnahmen
- Sieben-Punkte-Prüfkatalog des EuGH
- Überleitungstarifvertrag
- Übertragung von materiellen oder immateriellen Produktionsmitteln
- Vereinbarungen zu Gunsten des Betriebsrats oder Gesamtbetriebsrats
- Widerspruchsfrist
- Widerspruchsrecht Betriebsvereinbarung
- über die Informations- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses
- zur Personalplanung Betriebsverlegung Bildungsmaßnahmen
- Mitbestimmungsrecht des BR

## C

### Controlling

- Deckungsbeitrag
- Soll-Ist-Vergleiche
- strategisches Controlling

## D

### Durchführung der Betriebsänderung

- Änderungskündigung
- Berücksichtigung der Sozialauswahl
- Folgen der Ablehnung einer Versetzung
- Fristverlängerung bei Versetzungen
- Kündigungen
- Sozialauswahl
- Umgruppierung
- Versetzung
- Wahrnehmung der

## Mitbestimmungsrechte Durchführung der Verhandlungen

- Grundsätze der Verhandlungsführung
- Durchführung einer Betriebsänderung
- Beratungsrechte bei Massenentlassungen
- Mitbestimmung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
- Mitbestimmung bei Kündigungen (nach § 102 BetrVG)
- Mitbestimmung bei Versetzungen, Umgruppierungen und Einstellungen
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
- Durchgriffshaftung Durchsetzungsstrategien
- betriebspolitische Handlungsmöglichkeiten
- Druck auf den AG
- enge Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft
- erfolgreiche Verzögerungstaktik
- rechtliche Handlungsmöglichkeiten
- Verzögerungstaktik
- zeitliche Handlungsmöglichkeiten

## E

### Eigenkündigung

- vom Arbeitgeber veranlasst
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
- Beispiele
- Eingliederungsmaßnahmen
- Einigungsstelle
- Betriebsrat-Beschluss
- Ermessensspielraum
- Spruch
- unzulässige Schiedsabrede
- Einschalten des Vorsitzenden der Geschäftsführung der

Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit  
 Einschränkung des Betriebes  
 Einstellungen  
 Einstellungszuschüsse  
 Einstweilige Verfügung  
 Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse  
 Entlassungswellen  
 Entwicklung von Gegenkonzepten  
 Erhalt von Ausbildungsplätzen  
 Erhebliche Teile der Belegschaft  
 - BAG-Rechtsprechung  
 - Ermittlung  
 Erlass einer einstweiligen Verfügung  
 Ermessensrichtlinie  
 - Aussichten auf dem Arbeitsmarkt  
 - Einzelfallbetrachtung  
 - zumutbare Weiterbildung  
 Ermittlung  
 Erstattungszahlungen an die Agentur für Arbeit  
 Erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen  
 - freiwillige Betriebsvereinbarung  
 Erwerberkonzept

## F

Fortführung durch die Belegschaft  
 Fremdvergabe  
 Früherkennung  
 - Benchmarking  
 - Branchenentwicklung  
 - schleichende Betriebsänderung  
 - Stärken-Schwächen-Analysen  
 - strategische Planung  
 - technologische Entwicklungen  
 - Unternehmensberater  
 - Veränderung der Risikostruktur  
 - wirtschaftliche Kennziffern  
 Früherkennung von Betriebsänderungen  
 - Ansatzpunkte  
 - Beteiligungs politik

- Branchen- und Wirtschaftsinformationen  
 - Branchenentwicklungen  
 - Controlling  
 - Einsatz von Unternehmensberatern  
 - Investitionsanalyse  
 - Investitionsplanung  
 - Jahresabschlussinformationen  
 - Kennzifferninformationssysteme  
 - Personalplanung  
 - personelle Veränderungen im Management  
 - Stärken-Schwächen-Analysen  
 - strategische Unternehmensplanung  
 - systematische Informationsbeschaffung  
 - Umsatzplanung  
 - Unternehmensplanung  
 - Veränderung der Eigentümerverhältnisse  
 - Veränderung der Risikostruktur  
 - Warnsignale  
 - Wirtschaftskennzahlen  
 Früherkennung von Betriebsveränderungen  
 - personelle Veränderungen in der Belegschaft  
 - Veränderungen im organisatorischen Bereich  
 - Veränderungen im technischen Bereich  
 Funktionsübertragung  
 Fusion von Unternehmen

## G

Gefährdungsanalyse  
 Gegenkonzepte  
 Gemeinschaftsbetrieb  
 - Vermutung  
 - Voraussetzung  
 Gesamtbetriebsrat  
 - Abschlusskompetenz  
 - Beauftragung  
 - originäre Zuständigkeit  
 Gesamtplanung  
 Gesellschafterwechsel  
 - Informationsrecht  
 Gewährung von Zuschüssen  
 Gleichbehandlungsgrundsatz  
 Grundlegende Änderung der Betriebsanlagen

Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation  
 - Beispiele  
 Grundlegende Änderung des Betriebszwecks  
 Günstigkeitsprinzip

## H

Handlungsbedarf  
 - Dringlichkeit der Betriebsänderung  
 - Gefährdungsanalyse  
 - Nachteile für die AN  
 Handlungsbedarf des BR  
 - Handlungsspielraum  
 Handlungsempfehlungen  
 Handlungsmöglichkeiten  
 - betriebspolitische Ebene  
 - rechtliche Ebene  
 Handlungsspielräume  
 - Art der Betriebsänderung  
 - Auswirkungen auf die AN-Interessen  
 - Dringlichkeit der Betriebsänderung  
 - Dringlichkeit zur Durchführung der Betriebsänderung  
 - wirtschaftliche Situation des Unternehmens  
 - zeitliche Handlungsvoraussetzungen  
 - betriebswirtschaftliche Sachzwänge  
 - wirtschaftliche Dringlichkeit  
 - wirtschaftliche Schiefelage  
 - wirtschaftlicher Handlungsspielraum  
 - Zielvorstellungen  
 Härtefonds  
 Hinzuziehung eines Sachverständigen

## I

Info-Grundlagen des Betriebsrats  
 - personalwirtschaftliche Unterlagen  
 - Planungsunterlagen zur Betriebsänderung  
 - wirtschaftliche Unterlagen

## Information

- Aushändigung der angeforderten Unterlagen
- der Belegschaft
- Durchsetzung
- im Planungsstadium der Betriebsänderung
- Informationsanspruch
- Informationsbedarf
- Informationsbedarf des BR
- Konflikt über die erforderlichen Informationen und Unterlagen
- personalwirtschaftliche Unterlagen
- Planungsunterlagen zur Betriebsänderung
- rechtzeitige
- umfassende
- Unterlagen von Unternehmensberatern
- Unterlagen zur Betriebsänderung
- wirtschaftliche Unterlagen
- Informationen
- Informations- und Beratungsrechte
- des Wirtschaftsausschusses
- Betriebsvereinbarung
- Informations- und Verhandlungsphase
- Informationsphase
- Informationsquellen
- Aufsichtsrat
- Belegschaft
- externe Informationsquellen
- Wirtschaftsausschuss
- Informationsrechte
- des Wirtschaftsausschusses
- über die Personalplanung (nach §92 BetrVG)
- über die Planung von Arbeitssystemen (nach § 90 BetrVG)
- Informationsrechte des Betriebsrats
- Insolvenzantrag
- Eröffnung des Insolvenzverfahrens
- Eröffnung des Verfahrens
- gesetzliche Sonderregelungen
- Interessenausgleich
- Nachteilsausgleich

## - Sozialplan

- Interessenausgleich
- Abbau von Leiharbeit
- Abbau von Leiharbeit/Fremdfirmeneinsatz
- Abbau von Mehrarbeit/Überstunden
- Absenkung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit
- Abweichung vom
- Altersteilzeit
- Antrag auf Unterlassung
- Begriff
- beispielhafte Inhalte
- beschäftigungssichernde Vorschläge
- betriebsbedingte Entlassungen
- Betriebsfortführung durch die Beschäftigten
- Betriebsvereinbarung zur Personalplanung
- Einflussnahme auf Arbeitszeit und Personalbedarfsplanung
- Einführung von konjunktureller Kurzarbeit
- Einstellungsstopp
- Erhöhung des Auslastungsgrades
- Erlass einer einstweiligen Verfügung
- Erweiterung der Lagerhaltung
- Erweiterung des Produktionsprogramms
- Festlegung der Betriebsänderung
- freiwillige Betriebsvereinbarung
- im Tendenzbetrieb
- in der Insolvenz
- kollektive Vereinbarung besonderer Art
- Kurzarbeit/Urlaubsplanung
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Regelungen aus Anlass der Betriebsänderung
- Regelungen über einen sozialverträglichen Personalabbau
- Regelungen zur Beschäftigungsförderung
- Regelungen zur Sicherung bestehender und

## Schaffung neuer Arbeitsplätze

- Regelungen zur Vermeidung größerer Nachteile
- Regelungsvorschläge
- Regelungsvorschläge für Maßnahmen zur kurzzeitigen Überbrückung einer Unterauslastung
- Regelungsvorschläge zur längerfristigen Sicherung der Beschäftigung
- Rücknahme von Fremdaufträgen
- Rücknahme von Fremdvergabe
- Schriftform
- Überwachung der Vereinbarungen
- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen auf freiwilliger Basis
- Urlaubsplanung
- Veränderungen im Produktionsprogramm
- Veränderungen in der individuellen Arbeitszeit
- Vereinbarung besonderer Art
- Vereinbarung über die erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen
- Vereinbarung über die Informations- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses
- Vermittlung durch Vorsitzenden der Agentur für Arbeit
- Vorschläge für den
- vorzeitiger Ruhestand
- vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer
- Vorziehen von Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten
- Vorziehen von Wartungs-, Reparatur- und Erneuerungsaufgaben
- zeitliche Streckung von Maßnahmen zur technischen oder organisatorischen Rationalisierung
- Interessenausgleich mit Namensliste
- Interessenausgleich/Sozialplan

- Überwachung der Vereinbarungen
- Umsetzung Interessenausgleichsregelungen
- Abbau von Fremdfirmeneinsatz
- Abbau von Leiharbeit
- Abbau von Mehrarbeit
- Abbau von Überstunden
- Absenkung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit
- aus Anlass der Betriebsänderung
- betriebsbedingte Entlassungen
- Betriebsfortführung durch die Beschäftigten
- Erweiterung der Lagerhaltung
- Erweiterung des Produktionsprogramms
- Festlegung der Betriebsänderung
- längerfristige Sicherung der Beschäftigung
- Rücknahme von Fremdvergabe
- sozialverträglicher Personalabbau
- Urlaubsplanung
- Vorziehen von Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten
- Interessenbereiche der Arbeitnehmer
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplätze
- Arbeitszeit
- Einkommen
- Qualifikation
- Sozialleistungen
- Investitionsanalyse
- Investitionsplanung

## **J**

- Jahresabschluss
- Jahresabschlussinformationen

## **K**

- Kennziffern
- Kennzifferninformationssysteme
- Konzernbetriebsrat

Kostenrechnung

Kündigung

- Anhörung des BR
- fehlerhaftes Anhörungsverfahren
- ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern
- Sozialauswahl
- Verbot der Kündigung wegen Betriebs- oder Betriebsteilübergangs
- Widerspruch des BR
- Widerspruchsgründe
- Kündigungsschutzklage
- Kurzarbeit
- Ankündigungsfristen
- Ausgleichszahlungen
- Einführung von konjunktureller Kurzarbeit
- konjunkturelle Kurzarbeitergeld
- Kurzarbeitsvereinbarung
- Zulässigkeit

## **L**

- Lagebericht
- Lagerbestandsveränderungen
- Latente Steuer
- Liquiditätsgrad

## **M**

- Marktanalysen
- Marktbereinigung
- Massenentlassung
- Anzeigepflicht
- Massenentlassungsanzeige
- Mitbestimmung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen nach § 98 BetrVG
- Mitbestimmung bei Versetzungen, Umgruppierungen und Einstellungen nach § 99 BetrVG
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

nach § 87 BetrVG

Maßnahmen zur kurzzeitigen Überbrückung einer Unterauslastung

- Einführung von konjunktureller Kurzarbeit
- Erweiterung der Lagerhaltung
- Urlaubsplanung
- Vorziehen von Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten
- Mitbestimmungsbeibehaltung
- Mitbestimmungspflicht
- Bestreiten durch den Arbeitgeber
- EDV-gestütztes Abfragemodul
- einstweilige Verfügung
- Existenz eines Betriebsrats
- Grundvoraussetzungen
- Klage auf Nachteilsausgleich
- Mindestbeschäftigtenzahl
- Ordnungswidrigkeitsverfahren
- Überprüfung der unternehmenseinheitliche Maßnahme
- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte
- Mobilitätshilfen
- Mögliche wirtschaftliche Nachteile

## **N**

- Nachteile
- immaterielle
- wesentliche
- wirtschaftliche
- Nachteilsausgleich
- Anrechnung
- Ausgleich anderer wirtschaftlicher Nachteile
- bei Insolvenz
- Höchstgrenzen
- im Tendenzbetrieb
- Klage auf Zahlung einer Abfindung
- Sanktionscharakter
- Nachteilsausgleichsklagen
- Namensliste
- Namensliste zum

Interessenausgleich  
- Teil-Namensliste

## O

Ordnungswidrigkeit  
Ordnungswidrigkeitsverfahren  
Outplacement  
Outsourcing  
- Abwägen aller Vor- und Nachteile  
- betrieblicher Funktionen  
- grundsätzliche Änderung der Organisationsstruktur  
- Outsourcingmaßnahmen  
- Vor- und Nachteile

## P

Personalabbau  
- Einstellungssperre  
- reiner  
- sozialverträgliche Maßnahmen  
- Vorruhestandsmodell  
- vorzeitiger Ruhestand  
Personalplanung  
- Betriebsvereinbarung zur Personalplanung  
- Personalkostenbudgetierung  
- schriftliche Unterlagen zur Personalplanung  
- wichtige Regelungspunkte  
Planung  
- von Arbeitssystemen  
Profiling  
Projektgruppen  
Punkteverfahren

## Q

Qualifizierung von Beschäftigten  
Qualifizierungsmaßnahmen  
- Bildungsbarrieren  
- Freiwilligkeitsprinzip  
- Funktionen  
- Grundsätze  
- Mitbestimmungsrechte  
- Zumutbarkeit

## R

Rahmeninteressenausgleich

Rahmensozialplan  
Rahmenvereinbarung,  
prozessbegleitende  
Regelungsvorschläge zur  
längerfristigen Sicherung  
der Beschäftigung  
- Abbau von Leihar-  
beit/Fremdfirmeneinsatz  
- Abbau von Mehrar-  
beit/Überstunden  
- Absenkung der regelmä-  
ßigen tariflichen Arbeits-  
zeit  
- Betriebsfortführung  
durch die Beschäftigten  
- Erweiterung des Pro-  
duktionspro-  
gramms/Dienstleistungs-  
portfolios  
- Rücknahme von Fremd-  
vergabe  
- Umwandlung von Voll-  
zeit- in Teilzeitstellen  
Restrukturierungs- und  
Rationalisierungspro-  
gramm

## S

Sachverständiger  
Schaffung neuer Arbeits-  
plätze  
Share-deal  
Sicherung bestehender  
Beschäftigungsverhält-  
nisse  
- Ausschluss betriebsbe-  
dingter Kündigungen  
- beschäftigungssichernde  
Maßnahmen  
- Besetzung von veränder-  
ten oder neuen Arbeits-  
plätzen  
Sonderregelungen  
UmWG  
- befristete Beibehaltung  
der kündigungsrechtli-  
chen Stellung  
- Mitbestimmungsbeibe-  
haltung  
- Vermutung eines Ge-  
meinschaftsbetriebes  
Sonstige wirtschaftliche  
Nachteile  
Sozialauswahl  
Soziale Angelegenheiten  
- Mitbestimmungsrecht  
des BR  
Sozialplan  
- Abfindungen

- Ablehnung eines zumut-  
baren Arbeitsplatzes  
- Ablehnung zumutbarer  
Arbeitsplätze  
- AG-Darlehen  
- AGG  
- Aufhebungsvertrag  
- Aushändigung einer Ko-  
pie an alle potenziell Be-  
troffenen  
- Ausnahmen der Er-  
zwingbarkeit  
- Ausnahmen von der Er-  
zwingbarkeit  
- Ausschluss von Sozial-  
planleistungen  
- außerordentliche Kündi-  
gung  
- Auszahlungsmodalitäten  
- Barwert der wirtschaftli-  
chen Nachteile  
- Beendigung des Arbeits-  
verhältnisses  
- Behandlung von Klagen  
zum Kündigungsschutz  
und Nachteilsausgleich  
- Beilegung von Mei-  
nungsverschiedenheiten  
- beispielhafte Inhalte  
- Berechnung der Abfin-  
dung  
- Besonderheiten in Kon-  
zernunternehmen  
- Bestimmung der Sozial-  
planhöhe  
- betriebliche Sozialleis-  
tungen  
- Betriebsrente  
- Beurteilung der wirt-  
schaftlichen Vertretbar-  
keit  
- Bezug von Sachleistun-  
gen bzw. Einkaufsvorteile  
- Dienstjubiläum  
- Erlass einer einstweili-  
gen Verfügung  
- Ermessensrichtlinie  
- Festlegung des Gel-  
tungsbereichs  
- freiwilliger Sozialplan  
- Geltungsbereich  
- Gleichbehandlungs-  
grundsatz  
- Hinzuziehung eines  
Sachverständigen  
- Höhe des Sozialplanvo-  
lumens  
- im Tendenzbetrieb  
- in der Insolvenz



- Kosten der Arbeitsplatzsuche
- nach Durchführung einer Betriebsänderung
- neu gegründetes Unternehmen
- Obergrenze von Sozialplanleistungen
- persönlicher Geltungsbereich
- Praxis von Sozialplanverhandlungen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- räumlicher Geltungsbereich
- Regelung zur Lösung von Härtefällen
- Regelungen bei Entlassungen
- Regelungen für das vorzeitige Ausscheiden älterer Beschäftigter
- Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen
- Regelungen zu Umsetzungen und Versetzungen
- Regelungen zu Verfahrensfragen
- Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer
- Regelungen zur Klärung von Meinungsverschiedenheiten
- Regelungen zur Sicherung betrieblicher Sozialleistungen
- Regelungsvorschläge
- sachlicher Geltungsbereich
- Schriftform
- Sicherung betrieblicher Sozialleistungen
- Sozialplanentwurf
- Sozialplanrückstellung
- Sozialplanvolumen
- Spruch der Einigungsstelle
- Steuerfunktion
- tarifliche Sonderzahlung
- Tarifvorbehalt
- Transferagentur
- Transfergesellschaft
- Transfermaßnahme

- Überbrückungs- und Ausgleichsfunktion
- Überbrückungs- und Vorsorgefunktion
- Übernahme der Kosten für Arbeitsplatzsuche
- Überwachung der Vereinbarungen
- Urlaub
- Urlaubsgeld
- Verfahrensfragen
- Verkürzung der Kündigungsfrist
- vermögenswirksame Leistungen
- Versetzung
- Versetzungen zu anderen Unternehmen des Konzerns
- vorzeitige Freistellung bei Aufnahme einer neuen Tätigkeit
- Wiedereinstellungsklausel
- Wiedereinstellungsverpflichtung
- wirtschaftliche Nachteile durch den Verlust des Arbeitsplatzes
- wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplans
- Wohnrecht in Werkswohnungen
- zeitlicher Geltungsbereich
- Zeitpunkt für die Prüfung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans
- zeitweise Freistellung zur Arbeitssuche
- zeitweise Freistellung zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes
- Zeitwert der wirtschaftlichen Nachteile
- Zumutbarkeitskriterien
- Zweck eines Sozialplans
- Sozialplanprivileg
- neu gegründetes Unternehmen
- Sozialplanregelungen
- Abkürzung der Kündigungsfrist
- AG-Darlehen
- Ausschluss von Sozialplanleistungen
- Auszahlungsmodalitäten
- Beendigung des

- Arbeitsverhältnisses
- Behandlung von Klagen zum Kündigungsschutz und Nachteilsausgleich
- Betriebsrente
- Bezug von Sachleistungen bzw. Einkaufsvorteile
- Dienstjubiläum
- Durchführung der getroffenen Vereinbarungen
- Entlassungen
- Freistellung zur Arbeitssuche
- Härtefonds
- Klärung von Meinungsverschiedenheiten
- Kosten der Arbeitssuche
- Leistungen beim vorzeitigen Ausscheiden älterer AN
- Lösung von Härtefällen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Sicherung betrieblicher Sozialleistungen
- tarifliche Sonderzahlung
- Übernahme der Kosten für Arbeitsplatzsuche
- Urlaub und Urlaubsgeld
- Verfahrensfragen
- vermögenswirksame Leistungen
- Wiedereinstellungsklausel
- Wohnrecht in Werkswohnungen
- Sozialplanverhandlungen
- Sozialplanvolumen
- Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit
- Beweislast für die wirtschaftliche Unvertretbarkeit
- Kriterien zur Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit
- Sozialplanrückstellung
- wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens
- Spaltung
- Abspaltung
- Aufspaltung
- fähige Rechtsträger
- Formen der Spaltung
- kündigungsrechtliche Stellung
-

Mitbestimmungsbeibehaltung  
 - Schritte  
 - Schritte zur Unternehmensspaltung  
 - spaltungsfähige Rechtsträger  
 - Vermutung eines Gemeinschaftsbetriebes  
 - Zuordnung der Beschäftigten  
 Spaltung des Betriebes  
 Spaltung von Unternehmen  
 - Formen der Spaltung  
 - Schritte zur Unternehmensspaltung  
 - spaltungsfähige Rechtsträger  
 Sperrzeit des Arbeitslosengeldbezugs  
 Stilllegung des Betriebes  
 Strategische Unternehmensplanung  
 Systematische Informationsverarbeitung

## T

Tarifsozialplan  
 - Friedenspflicht  
 - Vorteile  
 Tarifvorbehalt  
 Teilbetriebsübergang  
 Teilzeitbeschäftigte  
 Teilzeitbetriebsvereinbarung  
 Tendenzbetrieb  
 Transferagentur  
 Transfergesellschaft  
 - Abfindungen  
 - berufliche Qualifizierung  
 - Betriebsvereinbarung über die Errichtung und den Betrieb einer Transfergesellschaft  
 - Bewerbungsunterstützung/-training  
 - direkte Vermittlungsunterstützung  
 - dreiseitiger Vertrag  
 - Eignungsfeststellung  
 - Existenzgründungsberatung/-unterstützung  
 - finanzielle Aufwendungen  
 - Nachteile  
 - Nachteile für die Beschäftigten

- Praktika/Probearbeitsverhältnisse zur beruflichen Orientierung  
 - Remanenzkosten der Transferkurzarbeit  
 - Verwaltungskosten der TG  
 - Vorteile für die Beschäftigten  
 Transferkurzarbeit  
 - Eingliederungsmaßnahmen  
 Transferkurzarbeitergeld  
 - Ablaufschema für die Beantragung  
 - allgemeine Anspruchsvoraussetzungen  
 - Beantragung, Höhe und Auszahlung der Zuschüsse  
 - betriebliche Voraussetzungen  
 - persönliche Voraussetzungen  
 Transferleistungen  
 Transfermaßnahme  
 - Ablaufschema für die Beantragung  
 - Betriebsvereinbarung über die Durchführung von Transfermaßnahmen  
 - Existenzgründung  
 - förderungsfähige Transfermaßnahmen  
 - Höhe, Beantragung und Auszahlung der Zuschüsse  
 - Outplacement  
 - Profiling  
 - Transferkurzarbeitergeld  
 - Voraussetzungen für die Gewährung von Zuschüssen  
 - Zuschüsse

## U

Übergangsmandat des Betriebsrats bei Betriebsspaltung  
 Übernahme von Auszubildenden  
 Umgruppierung  
 Umsetzung  
 Umsetzung der Betriebsänderung  
 Umsetzung/Versetzung

- Anrechnung der Wegezeit als Arbeitszeit  
 - ausreichende Einarbeitungszeit  
 - Bedenkzeit  
 - Information  
 - Mietzuschüsse  
 - soziale Zumutbarkeit  
 - Übernahme von Umzugskosten  
 - Verdienstsicherung  
 - Wohnortwechsel  
 - Zumutbarkeit  
 Umstrukturierungsvorbehalt  
 Umwandlung  
 - § 613a Abs. 1 u. 4-6 BGB als Auffangtatbestand  
 - als wirtschaftliche Angelegenheit  
 - arbeitsrechtliche Bestimmungen  
 - Eintragung in das Register  
 - Informationen für den Wirtschaftsausschuss  
 - Informationsanspruch  
 - Informationsrechte (der Interessenvertretung)  
 - Integrations- und Strukturkonzept  
 - kein Abschluss neuer Arbeitsverträge  
 - Mindestangaben über die Folgen der Umwandlung für die Arbeitnehmer/innen und ihre Vertretungen  
 Regelungsmöglichkeiten  
 - Überblick über den Regelungsbedarf  
 - Umwandlungsarten  
 - Umwandlungsrelevante Informationen für den Wirtschaftsausschuss  
 Umwandlungsarten  
 Umwandlungsgesetz  
 Umwandlungsvertrag  
 - Informationsanspruch  
 - Mindestangaben über die Folgen der Umwandlung für die AN und ihre Vertretungen  
 - Mindestinhalt (des Umwandlungsbeschlusses)  
 - Zuleitungspflicht  
 Unternehmen  
 - neu gegründetes

Unternehmensfortführung durch die Belegschaft  
 Unternehmenskrisen  
 - Erfolgs- und Rentabilitätskrise  
 - Liquiditätskrise  
 - Strukturkrise  
 Unternehmensplanung  
 - Investitions- und Personalplanung  
 - Investitionsplanung  
 - mittel- und kurzfristige Planung  
 - Personalplanung  
 - Planung einer Betriebsänderung  
 - Planungsverlauf  
 - strategische  
 - Umsatz- und Kostenplanung  
 Unternehmensrechtliche Strukturveränderungen  
 - Regelungsbedarf und Regelungsmöglichkeiten  
 Unternehmensspaltung

## V

Veräußerung der Unternehmensanteile share-deal  
 Verhandlungen  
 - Beendigung der Verhandlungen  
 - Durchführung der Verhandlungen  
 - Einsatz möglicher Machtmittel  
 - Einschalten der Bundesagentur für Arbeit als Vermittler  
 - Einschalten des Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit  
 - Einschaltung der Einigungsstelle  
 - Grundsätze der Verhandlungsführung  
 - Kompromisslinien  
 - Machtmittel des Betriebsrats  
 - mögliche Kompromisslinien  
 - Paketlösungen  
 - Rollen- und Aufgabenverteilung  
 - Rollenverteilung

- Scheitern der Verhandlungen  
 - Verhandlungsdelegation  
 - Verhandlungstaktik  
 - Verhandlungsziele des Betriebsrats  
 - Vorbereitung der Verhandlungsgespräche  
 - Zeitplan für die Verhandlungen  
 Verhandlungsergebnisse  
 - Erläuterungen und Wertungen der  
 - Information über die Ergebnisse der Verhandlungen  
 Verhandlungskonzept des BR  
 - Gegenkonzept  
 - Vorschläge für den Interessenausgleich  
 - Vorschläge für den Sozialplan  
 Verhandlungsphase  
 - Handlungsbedarf  
 - Handlungsbedarf und Handlungsspielräume des Betriebsrats  
 - Handlungsspielräume  
 - inhaltliche und strategische Vorbereitung  
 Verhandlungsziele  
 - geplante Betriebsänderung zeitlich zu verschieben  
 - geplante Betriebsänderung zu verändern  
 - geplante Betriebsänderung zu verhindern  
 - Nachteile auszugleichen  
 Verkauf von Betrieben oder Betriebsteilen  
 Verlegung des Betriebes  
 Vermögensübertragung  
 - beteiligte Rechtsträger  
 - Informationsrechte der Interessenvertretung bei Umwandlung  
 - Mindestinhalt des Umwandlungsbeschlusses  
 - Teilübertragung  
 - Vollübertragung  
 Vermutung eines gemeinsamen Betriebes bei Unternehmensspaltung  
 Vermutung eines Gemeinschaftsbetriebes  
 Verschmelzung

- durch Aufnahme  
 - Schritte zur Verschmelzung  
 - Verschmelzung durch Aufnahme  
 - Verschmelzung durch Neugründung  
 - verschmelzungsfähige Rechtsträger  
 - Zusammenschluss von Unternehmen  
 Verschmelzung durch Aufnahme  
 Verschmelzung von Unternehmen  
 - Schritte zur Verschmelzung  
 - Verschmelzung durch Aufnahme  
 - verschmelzungsfähige Rechtsträger  
 Versetzung  
 - Mitbestimmungsrecht des BR  
 - Wohnortwechsel  
 - Zumutbarkeit  
 - Zumutbarkeitskriterien  
 Verzögerungstaktik  
 - umfangreiche Informationsanforderungen  
 Vorbereitung der Verhandlungsgespräche  
 - Einsatz möglicher Machtmittel  
 - Festlegung von Kompromisslinien  
 - Gesprächsvorbereitung  
 - Rolle des Verhandlungsführers  
 - Überlegungen zu möglichen Paketlösungen  
 - Verhandlungsdelegation und deren Rollen- und Aufgabenverteilung  
 - Verhandlungstaktik und mögliche Kompromisslinien  
 Zeitplan für die Verhandlungen  
 Vorruhestandsmodell  
 - Beispielrechnung  
 Vorzeitpensionierung  
 - Beispiel

## **W**

Weiterbeschäftigung

- Unternehmensgefährdung
- zumutbares Arbeitsverhältnis
- Zumutbarkeitskriterien
- Wesentliche Nachteile
- Beispiel
- Wesentlicher Betriebsteil
- Wirtschaftliche Nachteile für den Verlust des Arbeitsplatzes
- Minderung der gesetzlichen Altersrente
- Nettolohneinbuße im nachfolgenden Arbeitsverhältnis
- Nettolohneinbuße während der Arbeitslosigkeit

- Verlust bzw. Minderung der betrieblichen Altersversorgung
- Verlust sonstiger materieller Leistungen
- Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans
- Kennzahlen
- Kennzahlensysteme
- Kosteneinsparungen der Betriebsänderung
- Zeitpunkt für die Prüfung
- Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens
- Beweislast
- Sozialplanrückstellung
- steuerliche Überlegung
- Wirtschaftsausschuss
- Wirtschaftskennzahlen
- Wirtschaftsprüferbericht

## **Z**

Zumutbarkeit

- Zuordnung der Beschäftigten in einem Interessenausgleich
- Zusammenlegung mit anderen Betrieben
- Zusammenlegung zwischen Betrieben
- mehrerer Unternehmen
- Zuschüsse
- Antragsberechtigter
- Empfänger
- Gewährung von
- Voraussetzungen
- zu Sozialplanleistungen
- Zuständigkeit
- Beauftragung
- Betriebsrat
- Gesamtbetriebsrat
- Konzernbetriebsrat

Dieses Dokument wurde von der forba Partnerschaft herausgegeben. Es stellt einen Auszug aus einer forba-Veröffentlichung dar und soll einen Überblick über die Veröffentlichung vermitteln.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte direkt an forba:

**forba Partnerschaft**

Dominicusstraße 3  
10823 Berlin

Tel.: 030 - 78 00 86 - 0

Fax: 030 - 78 00 86 - 19

Web: [www.forba.de](http://www.forba.de)

E-Mail: [forba@forba.de](mailto:forba@forba.de)

Diesen Artikel können Sie auch direkt herunterladen unter

<https://www.forba.de/downloads/veroeffentlichungen/handbuch-interessenausgleich-sozialplan.pdf>